

“CÓMO INCORPORAR LA IGUALDAD EN TU EMPRESA: BUENAS PRÁCTICAS Y PLANES DE IGUALDAD”.

Fecha: **Miércoles, 17 de Febrero 2021**

Hora: **10:00 h**

Duración: **1:00 h**

D^a. Reyes Pueyo García

Consultora para el cambio de personas y organizaciones

[linkedin.com/reyes-pueyo-garcía](https://www.linkedin.com/reyes-pueyo-garcía)



CEA

Confederación de
Empresarios de Andalucía

Financiado
por



Junta de Andalucía

Consejería de Transformación Económica,
Industria, Conocimiento y Universidades

Objetivo general

- Contextualizar la incorporación del principio de igualdad en la gestión de las empresas.
- Conocer las claves para afrontar las empresas el cumplimiento de la normativa sobre igualdad.
- Identificar los cambios o adaptaciones que se han de impulsar en la empresa para desarrollar una cultura de la igualdad.
- Ofrecer las claves para la elaboración de un Plan de igualdad en la empresa.

- **ÍNDICE DE CONTENIDOS:**

1.- La perspectiva de género. Por qué integrarla en las empresas.

2.- Acciones clave para la integración de la igualdad de género en la gestión de las empresas.

3.-Instrumentos: el Diagnóstico y el Plan de Igualdad.

4.- Obligaciones para las empresas: Ejemplos de buenas prácticas en empresa andaluza.

¿Por qué integrarla?

1.- La perspectiva de género , clave de la promoción de la igualdad de oportunidades en las empresas.



Empezamos a pensar

¿A qué te suena la Igualdad?

“En realidad nada ocurre, hasta que se describe”

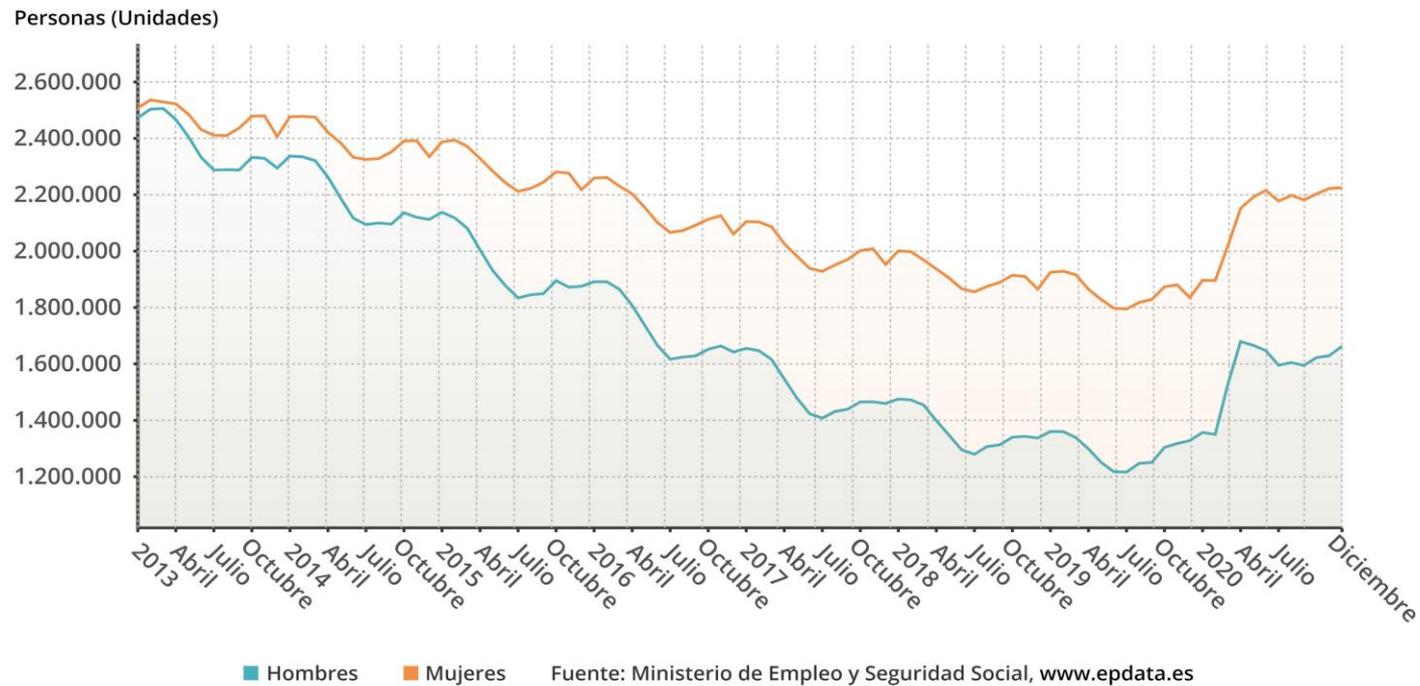
De la Igualdad **formal** a la Igualdad **real**



Mujeres y Hombres en el mercado laboral

El paro en España, por sexos

Evolución del paro registrado por sexos



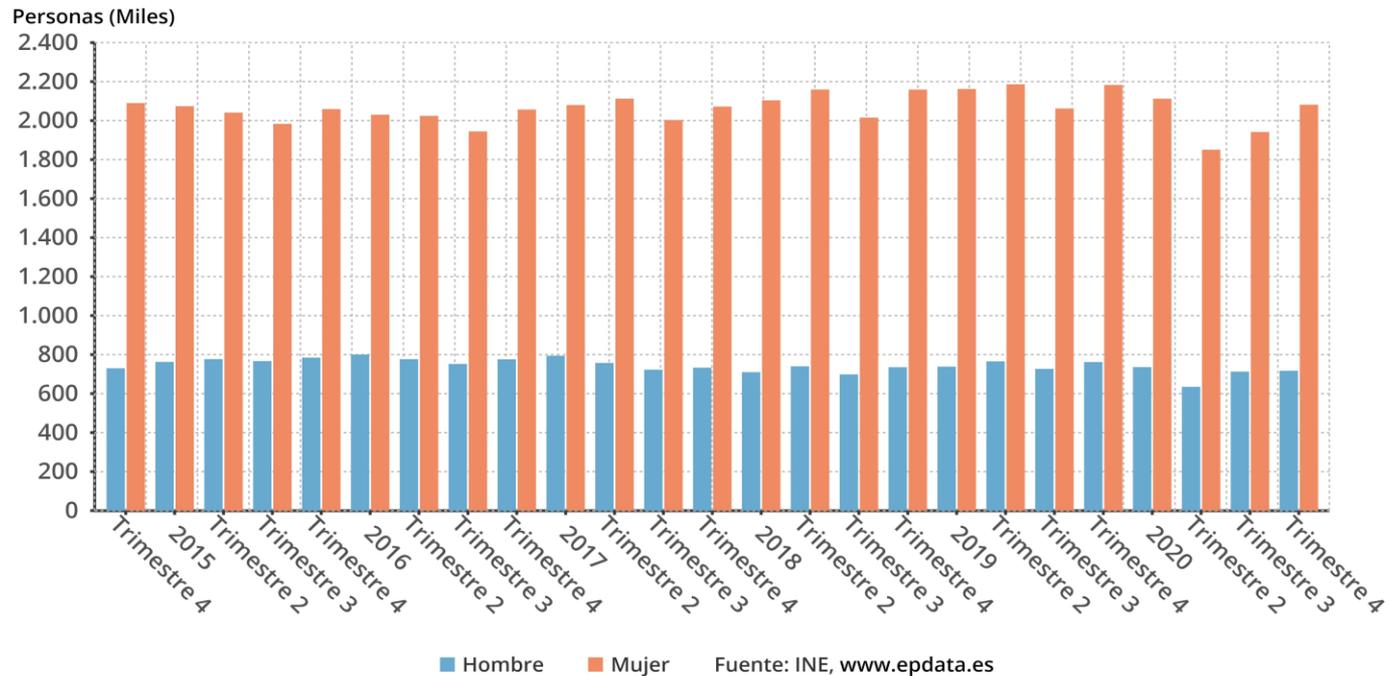
Datos recientes

- El número total de personas registradas en paro en el mes de **enero de 2021** fueron 3.964.353 personas. Esta cifra representa un incremento de 76.216 personas y se convierte en el cuarto mes consecutivo en el cual incrementa el número de personas paradas.
- Del total, **las mujeres representan la mayoría de personas paradas, el 57,35%**, con 2.273.375 paradas. Por su parte, **los hombres representan el 42,65%** del total, con 1.690.978 parados durante el pasado mes de enero.
- Esto implica que 582.397 más mujeres se encuentran en situación de desempleo que hombres, representando una **brecha de género en el número de personas paradas del 14,69%**.

Fuente: Observatorio Igualdad y Empleo .(DANA. Hoja informativa: Enero 2021)

Mujeres y Hombres en el mercado laboral

En España hay más de 2 millones de mujeres trabajando a tiempo parcial frente a 717.400,02 hombres



Análisis del ámbito de cuidados

Evolución del número de ocupados con jornada parcial para cuidar de niños o adultos enfermos



Vamos a aclarar algunos conceptos básicos:



Discriminación. Art 6 Ley 3/2007

- **Directa:** situación en la que se recibe trato menos favorable por su sexo. Ej. Despido por quedar embarazada.
- **Indirecta:** Una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a otro sexo en desventaja. Ej. Excedencia por cuidado de hijos en la mujer u otro derecho de conciliación.

Otros conceptos básicos

- **Brecha salarial:** Habitualmente se expresa como un porcentaje sobre el salario de los hombres.
- **Segregación vertical.** Ej. techo de cristal.
- **Segregación horizontal.** Ej. “secretarias”, “limpiadoras”....



La desigualdad NO es sostenible

- La **Agenda 2030 de la ONU** promete poner fin a las barreras que impiden que las mujeres y las niñas desarrollen todo su potencial y las empresas son un socio vital para la consecución de los ODS.
- Las **desigualdades de género** están directamente relacionadas con la pobreza de las mujeres y con su **acceso desigual** al poder y los **recursos económicos**. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Por tanto, debe hacerse efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. (Ley 3/2007)

Los **ODS** han traído a la empresa **nuevas oportunidades** :

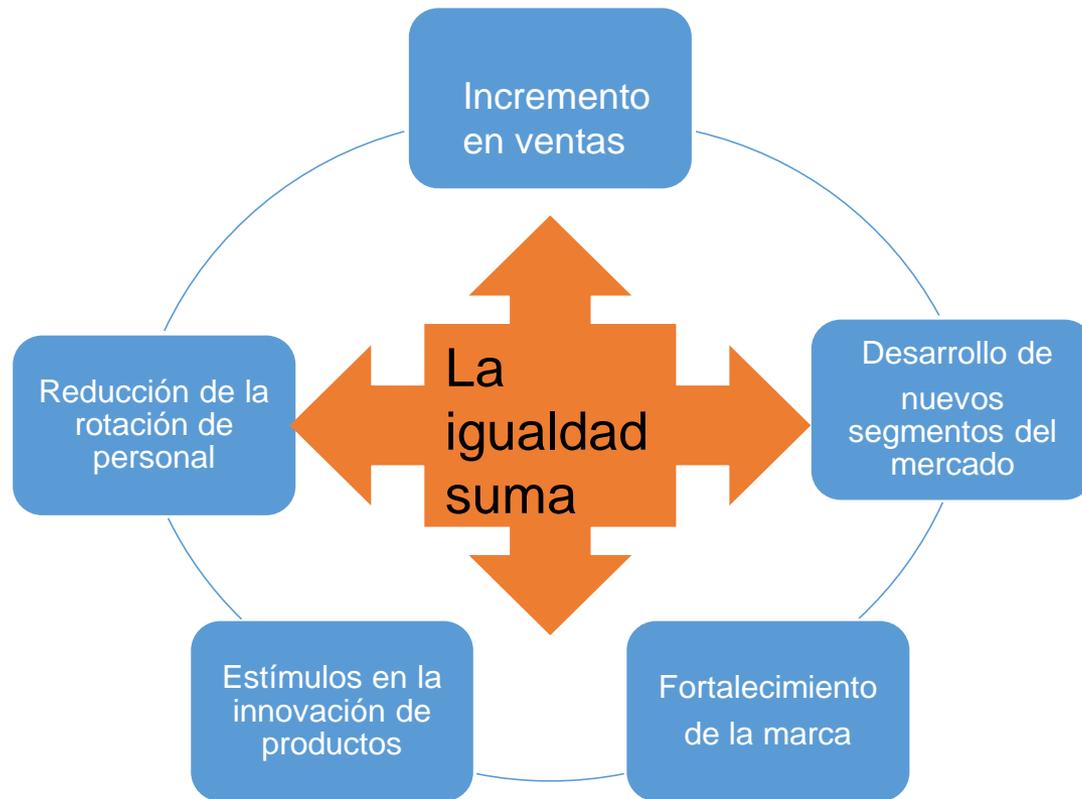
- Identificar futuras **oportunidades de negocio**.
- Mejorar el valor de la **sostenibilidad Corporativa**.
- Fortalecer las relaciones con sus **stakeholders**.
- Estabilizar las **sociedades** y los **mercados**.
- **Usar un lenguaje común** y un propósito compartido generando alianzas.



Preguntas poderosas para identificar los beneficios de la igualdad desde la Empresa

- ¿Cómo afectaría en mi **actividad** la integración de la igualdad en la gestión?
- ¿Qué **innovaciones** aportaría?
- ¿Me facilitaría un **mayor conocimiento** de mi organización?
- ¿Tendría un efecto directo en la **optimización del talento** de las personas?
- ¿La igualdad favorecería un **aumento de la productividad** y competitividad?
- ¿Me facilita mejorar el **clima laboral** de mi empresa?
- ¿Aumentaría la satisfacción y **motivación** de mi plantilla?

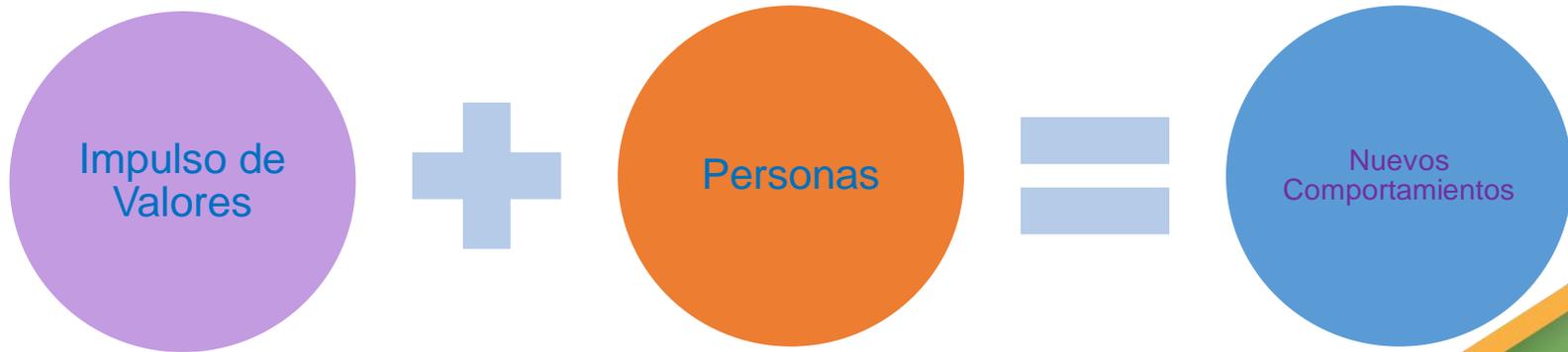
RSE. El valor de la Igualdad en la cadena de valor: competitividad, personas vs ODS.



2.- Acciones clave para la integración de la igualdad de género en la gestión de las empresas.

¿Por dónde empezar?

Las **empresas** que quieren conseguir mayores niveles de **igualdad en sus organizaciones** adoptan distintas medidas para lograrlo movilizándolo **responsablemente** su energía y recursos hacia **el cambio**.



Tiempo de revisar.
Tiempo de formar.
Tiempo de diagnosticar.
Tiempo de informar y dinamizar
para
promover
la igualdad en
La Empresa



Descubriendo sinergias



Conceptos
fundamentales de
la excelencia en la
Gestión

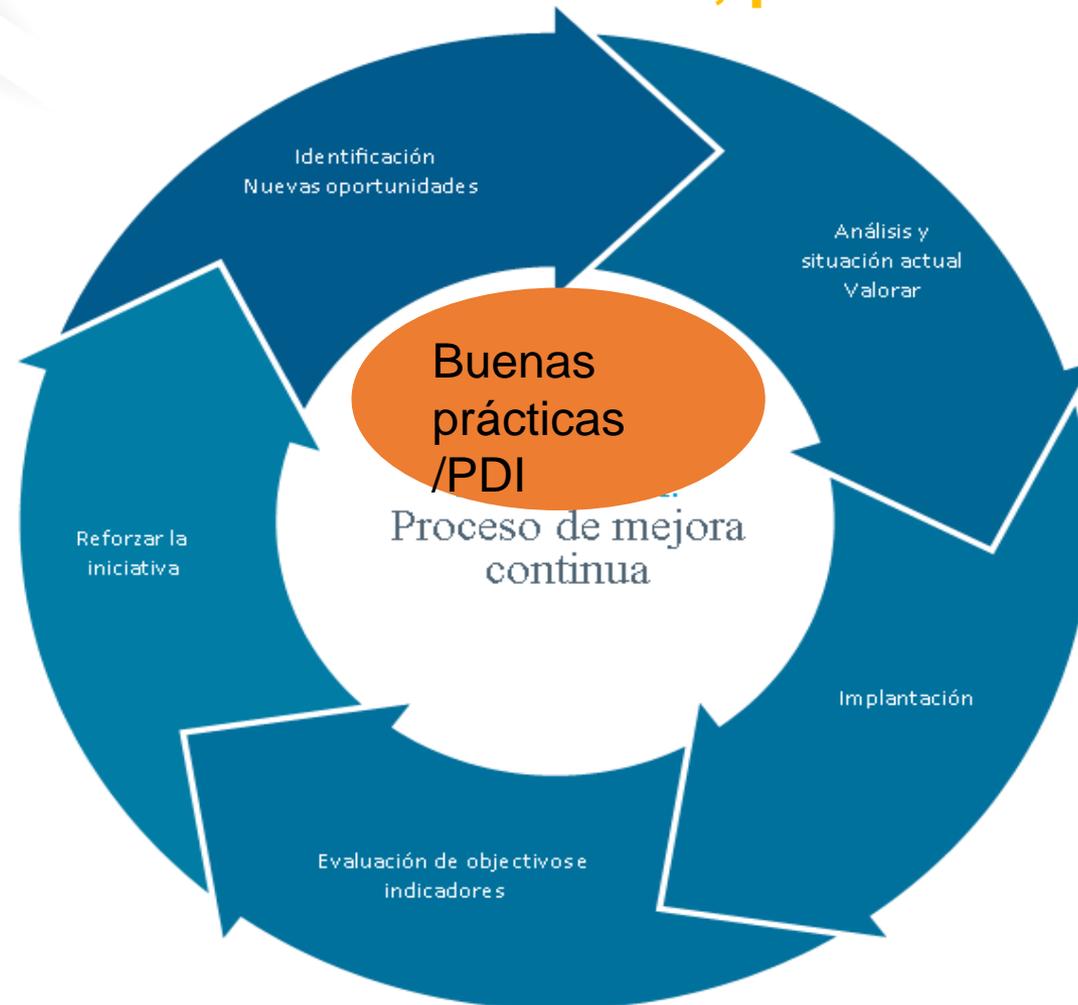


Principios básicos
de integración de
la igualdad en la
gestión

Principios básicos de Integración de la Igualdad en la gestión de la Empresa

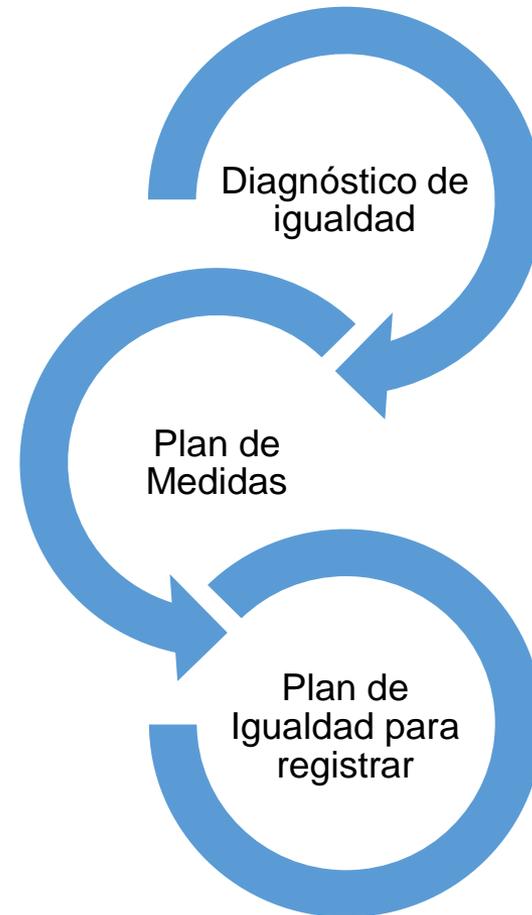
1. La igualdad **se mide por los resultados**
2. Requiere un **compromiso** político y de la dirección con la igualdad
3. Sitúa a **las personas en el centro** de las políticas, analizando la situación diferencial de mujeres y hombres
4. Precisa la **toma de conciencia y la participación de todos** los agentes implicados
5. Necesita **procesos sistemáticos y evaluación** de los impactos de género de las políticas

Mejora continua e innovación, premisa del PDI



3.- Instrumentos: el Diagnóstico y el Plan de Igualdad.

Proceso



¿Qué nos aporta el Diagnóstico?

- Proceso de toma y recogida de datos dirigido a **identificar** y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de **las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos**, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Art 7 RD901/2020
- Con el diagnóstico obtenemos la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.
- El Informe sobre el diagnóstico **debe incluirse en el Plan de Igualdad.**

¿Qué materias contempla el Diagnóstico?

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



IMPORTANTE: El ANEXO del RD desglosa detalladamente los criterios que deben seguirse para la elaboración del Diagnóstico, en relación con cada una de las materias que lo componen

Personas que incluye Art. 7.2. RD 901/2020

- El diagnóstico deberá extenderse **a todos los puestos y centros** de trabajo de la empresa.
- Y a **todos los niveles jerárquicos** de la empresa y a su sistema de **clasificación profesional**, incluyendo **datos desagregados** por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.
- En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la **infrarrepresentación** de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir **medidas para corregirla**.

El Plan de Igualdad Art 8 R.D. 901/2020

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un **conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.**



¿Qué empresas están obligadas a disponer de un Plan de Igualdad?

Motivo Nº trab

Empresas de más de 150 trabajadores

Motivo: Incluido en Convenio

Establecido por su convenio colectivo

Motivo: Sanción impuesta

Establecido por sanción

¿Quién interviene en la elaboración de un Plan de Igualdad?

- La Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores mediante la **Comisión Negociadora** por **imperativo legal**.
- La **Comisión Negociadora** es un **órgano paritario (RLE +RLT)** que se ocupa de diagnosticar, diseñar el Plan .
- La **Comisión de Seguimiento** se ocupa de realizar el seguimiento del Plan de Igualdad representando los intereses tanto de la organización como de los trabajadores y trabajadoras.
- Además pueden contar con **Personas expertas** o consultoras especializadas.
- **Responsables de medidas** y departamento de RRHH.
- La **plantilla** mediante los canales de comunicación activos.

Fases y orientaciones para la implantación del plan de Igualdad



Contenido del plan

- a) Determinación de las **partes** que los conciertan.
- b) **Ámbito** personal, territorial y temporal.
- c) **Informe del diagnóstico** de situación de la empresa, o de cada una de las empresas del grupo.
- d) **Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020,**
- e) Definición de **objetivos cualitativos y cuantitativos** del plan de igualdad.
- f) **Descripción de medidas** concretas, **plazo de ejecución** y priorización de las mismas, así como **diseño de indicadores** que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los **medios y recursos**, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) **Calendario de actuaciones** para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) **Sistema de seguimiento, evaluación y revisión** periódica.
- j) **Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión** periódica de los planes de igualdad.
- k) **Procedimiento de modificación**, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias.

Contenido : Medidas ¿Cómo describir una medida incluida en el Plan?

Se recomienda el uso del modelo del **Anexo IX Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en Empresas**

- **Área de actuación** de la Medida.
- **Medida.** Denominación.
- **Objetivo** que persigue.
- **Descripción:** secuencia de actividades a desarrollar.
- **Personas destinatarias** o Departamento al que se dirige.
- Persona **Responsable** de su ejecución.
- **Cronograma de implantación.**
- **Recursos asociados** para implementarla.
- **Indicadores** de seguimiento .

Registro de planes de igualdad (art. 11)

- Los **planes de igualdad** serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, sean obligatorios o voluntarios, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.
- Se considera **Registro de Planes de igualdad** de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo **REGCON** regulado en el Real Decreto 713/2010 (sin perjuicio de los registros de convenios de las comunidades autónomas).
- La inscripción en el registro **permitirá el acceso público** al contenido de los planes de igualdad.
- En la **solicitud de inscripción** de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la **hoja estadística** recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010 (modificado por el RD 902/2020).
- El Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos se modificará para que distinga los planes de igualdad negociados y los acordados, y si son obligatorios o voluntarios, facilitando su consulta automatizada.

Registro de planes y otros acuerdos

Serán objeto de **depósito voluntario** las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. **Protocolos de prevención del Acoso sexual y Acoso por razón de sexo.**

A efectos de la concesión del **distintivo «Igualdad en la empresa»** se tomará como **criterio de valoración** si el plan ha sido negociado y en su caso acordado.

¡OJO!. PERIODO TRANSITORIO: Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del RD 901/2020 deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor del RD (14/01/21), previo proceso negociador.

Contenido: Seguimiento y Evaluación

Ambas actividades son **complementarias**.

- Con el **seguimiento** observaremos cómo se adecúa de un modo flexible a las dificultades que vayan surgiendo y con la **evaluación** podemos comprobar la incidencia del Plan en la mejora continua de los objetivos de igualdad de la empresa.
- Ej. evaluación **de resultado**: Nº de EPIs o prendas de uniforme rediseñadas.
- Ej. evaluación **de proceso**: Nº de medidas de conciliación contempladas en los procesos de gestión de personas. RRHH
- Ej. evaluación **de impacto**: Nº de mujeres que han incrementado la plantilla.

Formación y Sensibilización en materia de igualdad.

- Será necesario promover que todas las personas que sean responsables de la ejecución del plan y formen la **Comisión negociadora** cuenten con **formación y experiencia específica en igualdad** de oportunidades, y sensibilizar a toda la **plantilla** en general.
- Durante el desarrollo del Plan:
 - Solicitar, cuando sea necesario, **asesoramiento especializado** en materia de igualdad de oportunidades.
 - Establecer **canales de comunicación** que garanticen el acceso a la participación de toda la plantilla
 - Realizar la **difusión interna y externa** de los avances más significativos que se vayan produciendo.
 - Establecer un **Plan de Comunicación** para demostrar el **compromiso de la organización con la Igualdad**, reflejar los **valores de transparencia y equidad** y garantizar la información sobre el contenido de los planes de igualdad impuesta por el art 47 de la Ley 3/2007

Servicio público estatal de asesoramiento en PDI

Para consultar puntualmente al respecto, se ha habilitado esta dirección: pdi@inmujer.es

El **Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad** es una iniciativa del Instituto de las Mujeres promovida en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, que responde al compromiso de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. El Servicio, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, es totalmente **gratuito**.

4.-Obligaciones para las empresas: Ejemplos de buenas prácticas.

Obligaciones RD 901/2020

1. Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y, con esta finalidad, **están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. ¿PROTOCOLO?**

2. En el caso de las **empresas de cincuenta o más trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad**, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. (REGIMEN TRANSITORIO)

Obligaciones para empresas

La **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales**, en su art 14 establece que el empleador está obligado a garantizar la seguridad y salud en la empresa, y por tanto a prevenir, evitar y erradicar en su empresa los riesgos psicosociales en general y el acoso en particular.

Decreto 28/2020 , de trabajo a distancia... Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en el presente real decreto-ley.

En **el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad** que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

Transparencia retributiva

- Su objetivo es **eliminar la brecha salarial de género**
- Art. **28.2 ET** "El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo **iguales o de igual valor**,

Para explorar:

- <https://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaSVPT/home.htm>

Retrib media anual de hombres – Retrib media anual de mujeres

$$\text{B.Salarial} = \frac{\text{Retribución media anual de hombres}}{\text{Retribución media anual de mujeres}} * 100$$

Obligaciones para empresas

El RD **902/2020** de **igualdad retributiva**, que entra en vigor el **14 de Abril de 2021**, obliga a todas las empresas a disponer de un **registro retributivo** de todas las personas en plantilla.

Asimismo, establece que aquellas personas que vayan a realizar planes de igualdad deben realizar una **auditoría retributiva**. Para ello es básico partir del **MDPT**, al tener que realizar comparativas entre trabajos de igual valor. (valorados por factores)

Se ha prometido una **Guía para realizar Auditorías retributivas realizada desde Instituto de las Mujeres en colaboración con organizaciones sindicales y empresariales** y una **Orden Ministerial** conjunta de Mº Trabajo y Economía Social y Mº Igualdad (En plazo de 6 meses desde su entrada en vigor) con un **Procedimiento de Valoración de Puestos** de Trabajo pero **aun no están disponibles**

Algunos ejemplos de Buenas prácticas

- Son un conjunto de **medidas y actuaciones**, adoptadas por empresas y organizaciones, que van más allá de lo que recoge la normativa de aplicación en esta materia (LOIEMH, Estatuto de los Trabajadores...) y que se espera que puedan servir, en contextos similares, a otras empresas u organizaciones.
- La **Red DIE** se dinamiza a través de encuentros presenciales o Jornadas Técnicas, y de un espacio virtual en el que comparten experiencias y buenas prácticas.
<https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/convocatorias/home.htm>
- Esta Red ha editado una **GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS “MEDIDAS MÁS EFICACES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES”** donde presentan las siguientes:

Ejemplos de Buenas prácticas



- **1. Acceso al empleo.** Reale Seguros Generales, S.A.
- **2. Selección de personal/ promoción.** Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.
- **3. Desarrollo profesional.** Mutua Madrileña Automovilística
- **4. Conciliación/Corresponsabilidad.** Henkel Ibérica, S.A.
- **5. Formación en Igualdad.** Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)
- **6. Comunicación.** Martínez Oriente, S.A.
- **7. Retribución.** Soemca Empleo, S.L.
- **8. Prevención del acoso.** Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)

Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Gracias

[linkedin.com/reyes-pueyo-garcía](https://www.linkedin.com/in/reyes-pueyo-garcia)



Financiado por:



Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Financiado por:



Coraboran:

